Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 279 del 15 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 15 novembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 ...
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 850-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1312.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli dattilografici, inchiostri e colle per cancelleria.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1313.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di occhiali o di articoli inerenti all'occhialeria.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1312.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli dattilografici, inchiostri e colle per cancelleria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1958, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende produttrici di articoli dattilografici, inchiostri e colle per cancelleria, stipulato tra la Federazione Italiana Industrie Varie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Organizzazione Sindacale tra i Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Industrie Varie e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 74 del 15 aprile 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1958, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende produttrici di articoli dattilografici, inchiostri e colle per cancelleria, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli dattilografici, inchiostri e colle per cancelleria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 24 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 145. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 23 OTTOBRE 1958 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI DATTILOGRAFICI INCHIOSTRI E COLLE PER CANCELLERIA

Addì 23 ottobre 1958 in Milano,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Segretario della Federazione stessa, assistito da una delegazione di industriali del settore e dal sig. *Luigi Zanzola* in rappresentanza dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.), rappresentata dai Segretari Nazionali rag. *Egidio Roncaglione* e sig. *Silvano Verzelli*; con la partecipazione di una delegazione di lavoratori; e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari Onorevole *Luciano Romagnoli* e On.le *Vittorio Foa,* assistiti dal dott. *Eugenio Giambarba;*

la ORGANIZZAZIONE SINDACALE TRA I LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal Segretario Generale sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali signori: *Quaglia Egidio, Vera Acutis, Mario Zanetta,* assistiti dal sig. *Giuseppe Ulivi,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai signori: *Basso, Beretta, Caccia, Giacco, Nitti, Parozzi, Riverso, Valle*; e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nella persona del Segretario Confederale dott. *Dionigi Coppo,* assistito dal dott. *Ettore Azais*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rappresentata dalla Segreteria Nazionale composta dai signori: *Lino Ravecca, Ernesto Cornelli, Giulio Polotti, Domenico Tardioli, Leo Biggi* e con la partecipazione di una delegazione di lavoratori;

Addì 23 ottobre 1958 in Milano

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati* rappresentato per delega dal Segretario della Federazione stessa;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI - C.I.S.N.A.L. - rappresentata per delega dal sig. *Bruno Scheggi* delegato confederale per l'Alta Italia;

è stato stipulato l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di articoli dattilografici (carta carbone, nastri dattilografici, clichè infrangibili, ecc.) inchiostri e colle per cancelleria, e per tutti i lavoratori (operai, categorie speciali, impiegati) da esse dipendenti.

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la retribuzione relativa.

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali e della assicurazione malattia, in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova

può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio e si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga base non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sottoelencate:

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevoli difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenza conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiore, partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Donne di 1ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Donne di 2ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Donne di 3ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri, e comunque lavori che non richiedono periodo di tirocinio.

Il passaggio dell'operaio alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'operaio al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita all'operaio non lo esime dal prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, all'operaio sarà corrisposta la retribuzione relativa alla nuova mansione se questa è afferente a categoria superiore, mentre l'operaio continuerà a percepire la propria normale retribuzione se la nuova mansione è afferente a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzioni dell'operaio assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a 2 giorni.

L'operaio che per almeno 30 giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempre che non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio, permesso, richiamo alle armi non superiore a sei mesi e gravidanza e puerperio per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Agli operai che comprovino la frequenza a scuole professionali, compatibilmente con le esigenze aziendali saranno concessi i necessari permessi e facilitazioni nell'orario di lavoro, per la frequenza dei suddetti corsi e per la partecipazione agli eventuali esami.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

Ogni anno le aziende forniranno agli operai un indumento di lavoro, sostenendo la relativa spesa nella misura dell'80 %, a meno che l'operaio non vi rinunci.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle relative disposizioni.

Per le eventuali ore non lavorate nella giornata del sabato la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire, a regime normale, negli altri giorni della settimana con il prolungamento delle otto ore lavorative

giornaliere nella misura massima di un'ora al giorno, salvo diretti accordi fra le parti per il superamento di detto limite.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistono orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

Gli operai non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici l'operaio del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dell'operaio del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 16 per il lavoro straordinario.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Conformemente al disposto dell'art. 18 comma 2° della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela delle donne e dei fanciulli, si conviene che il riposo intermedio del personale femminile e minorile potrà essere ridotto ad un'ora al giorno nei casi di prestazioni superiori alle 8 ore giornaliere ad esclusione del personale adibito alle lavorazioni indicate nelle tabelle A e B di cui al regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720.

Art. 11.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato all'operaio cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 12.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 14.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge (n. 653, del 26 aprile 1934).

Art. 15.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo:

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 10 ossia le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giusificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo s'intende quello effettuato nelle domeniche o, nei giorni di riposo compensativo, o nelle festività di cui all'art. 15.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo e per il lavoro effettuato in turni avvicendati sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 19 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno: per le prime due ore . . . . 20 %
   per le ore successive . . . . 25 %
2) Lavoro festivo . . . . 35 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) . . . 30 %
4) Lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 15 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga base oraria minima afferente a ciascuna categoria di operai è riportata in allegato alla presente regolamentazione.

Art. 18.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili, compete a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 19.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possano intervenire fra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità e operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri operai retribuiti a cottimo sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed all'operaio devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 21.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina, o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui do-

vranno essere distintamente specificate: il nome dell'operaio, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 22.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro tre mesi dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino a 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 e fino a 20 anni compiuti;

giorni 18 (pari a 144 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 15 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma 5°. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

L'operaio può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'operaio ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede, che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 26.

A norma del 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di 6 giorni.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale del 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo l'operaio usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 10.

Il trattamento economico di cui il contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di 10 giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto-legge 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 41 sulla indennità di licenziamento e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere considerato dimissionario.

Art. 26.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 27.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Le prevenzioni degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Art. 28.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi adell assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione l'operaio deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

Gli operai, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri operai, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre l'operaio deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.) l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 8 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere all'operaio le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri dell'operaio durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 31.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

Art. 32.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un operaio entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

L'operaio licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun operaio può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediatamente nella prima mezz'ora di lavoro.

Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro; in tal caso all'operaio compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 33.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 % della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata e ripetendosi, l'operaio può essere punito a termine degli articoli 37 e 38.

L'assenza ancorchè giustificata e autorizzata, non dà diritto alla retribuzione.

L'operaio che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro o prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, l'operaio deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza.

L'operaio non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare.

Art. 35.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 37.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione l'operaio:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dal regolamento interno aziendale o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua.

Art. 38.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 37 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione:

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 37 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 37.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito:

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 39.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 38, o le dimissioni dell'operaio possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità interrotta fino a 3 anni e di 12 giorni (96 ore) per anzianità superiore.

L'azienda può esonerare l'operaio dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 38 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni (32 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 3° anno compiuto;

6 giorni (48 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 3° e fino al 7° anno compiuto;

7 giorni (56 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 7° e fino al 12° anno compiuto;

9 giorni (72 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto:

12 giorni (96 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

Per l'anzianità di servizio anteriore a tutto il 1° luglio 1919, sarà dovuta all'operaio, all'atto del licenziamento, una indennità in ragione di 3 giorni (24 ore) per ogni anno di servizio prestato.

Per l'anzianità maturata successivamente alla data predetta sarà dovuta l'indennità nella misura più sopra riportata, tenendo conto però dell'anzianità maturata antecedentemente al 1° luglio 1949.

Ai fini del calcolo della indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando le indennità di cui sopra della percentuale dell'8 %.

Art. 41.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1° il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma:

2° il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3° il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza, di cui al punto 1° l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 42.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione dei rapporti di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 43.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 44.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° ottobre 1958 con validità sino al 30 settembre 1961 e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle due parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

TABELLA OPERAI

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Specializzato			Qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0															
Milano	189,30	184 —	162,90	169,30	164,90	144,90	119,80	160,80	150,10	118,50	93,40	150,90	140,90	111,40	77,50
Torino	185 —	179,90	159,30	166,20	161,30	141,70	117,30	157,30	146,90	115,90	91,30	147,60	137,90	109 —	75,70
Genova	183,40	178,30	157,80	164,70	159,90	140,40	116,10	155,90	145,60	114,90	90,50	146,30	136,60	108 —	75,10
ZONA I															
Como, Firenze, Roma	182,60	177,50	157,10	163,90	159,20	139,80	115,60	155,30	145 —	114,40	90,10	145,60	136 —	107,50	74,70
Situazione extra: Varese	184,50	179,50	158,80	165,80	160,80	141,40	116,80	156,90	146,50	115,60	91 —	147,20	137,40	108,60	75,50
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,90	171 —	151,50	157,90	153,10	134,70	111,40	149,60	139,60	110,10	86,80	140,30	131,10	103,60	72 —
Situazioni extra:															
Crema	187,40	182,10	161,20	168,20	163,30	143,50	118,70	159,30	148,70	117,40	92,30	149,40	139,60	110,30	76,70
Sondrio	181,40	176,40	156,10	163 —	158,10	138,90	114,90	154,20	144 —	113,60	89,40	144,70	135,20	106,90	74,30
Trieste	177,30	174 —	152,50	159,20	154,50	135,80	112,20	150,70	140,60	111 —	87,40	141,40	132,10	104,40	72,60
Verbania	179 —	168,00	154 —	160,70	156 —	137 —	113,30	152,20	142,10	112,10	88,20	142,70	133,30	105,40	73,30
ZONA III															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,70	167,80	148,60	155,10	150,40	132,20	109,30	146,70	136,90	108,10	85,10	137,60	128,60	101,60	70,70
Situazione extra: Biella	184,60	179,50	158,90	165,80	160,90	141,40	116,90	157 —	146,50	115,60	91 —	147,30	137,50	108,70	75,50
ZONA IV															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170,10	165,40	146,40	152,40	147,90	130 —	107,60	144,20	134,60	106,20	83,70	135 —	126,10	99,60	69,40
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	166,50	161,80	143,20	148,60	144,20	126,70	104,80	140,20	130,90	103,30	81,40	131,10	122,40	96,80	67,30
ZONA VI															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,70	160,10	141,80	147,10	142,80	125,40	103,80	138,80	129,50	102,20	80,50	129,70	121,20	95,70	66,60
ZONA VII															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	161,—	156,50	138,60	143,70	139,50	122,50	101,40	135,60	126,50	99,80	78,60	126,30	118 —	93,30	64,80
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,60	153,30	135,70	140,70	136,60	119,90	99,20	132,70	123,80	97,70	77 —	123,60	115,50	91,30	63,50
Situazione extra: Valdarno	163,10	158,60	140,30	145,60	141,40	124,20	102,70	137,40	128,30	101,20	79,70	128 —	119,50	94,40	65,70
ZONA IX															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	152 —	147,70	130,70	134,40	130,30	114,60	94,70	126,50	118,10	93,30	73,40	117,80	110 —	87 —	60,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	153,20	148,90	131,80	135,30	131,40	115,40	95,50	127,50	119 —	94 —	73,90	118,70	110,90	87,70	61 —
ZONA X															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	147 —	142,80	126,40	130 —	126,20	110,00	91,70	122,10	114 —	90 —	70,80	113 —	105,60	83,50	58 —
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,80	137,90	122,10	125,10	121,80	107 —	88,50	117,80	109,90	86,80	68,30	109,10	101,90	80,60	56 —
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	134,20	130,50	115,50	118,30	115,30	101,30	83,80	111,50	101,10	82,10	64,70	103,20	96,40	76,30	53,10

TABELLA OPERAI

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria Sup. 20 anni	1ª Categoria 18-20 anni	1ª Categoria 16-18 anni	1ª Categoria Inf. 16 anni	2ª Categoria Sup. 20 anni	2ª Categoria 18-20 anni	2ª Categoria 16-18 anni	2ª Categoria Inf. 16 anni	Categoria Sup. 20 anni	Categoria 18-20 anni	Categoria 16-18 anni	Categoria Inf. 16 anni
ZONA 0												
Milano	142,70	119,50	112,60	99,60	135,10	118,20	100,40	87,30	126,70	106,70	95,30	76,80
Torino	139,60	116,90	110,10	97,50	132,10	110,80	98,20	85,40	124,10	104,40	93,20	74,60
Genova	138,40	115,80	109,10	96,60	131 —	109,70	97,40	84,60	122,90	103,50	92,30	74,00
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	137,80	115,80	108,70	96,10	131,80	109,20	96,90	84,20	122,80	108 —	91,90	73,60
Situazione extra: Varese	139,30	116,50	109,80	97,20	131,80	110,50	97,90	85,10	123,60	104,10	92,90	74,40
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,70	111,20	104,70	92,60	125,60	105,30	93,40	81,10	117,90	99,20	88,60	70,90
Situazioni extra: Crema	141,40	118,40	111,50	98,70	133,70	112,10	99,40	86,50	125,50	105,70	94,30	75,50
Sondrio	136,90	114,70	108 —	95,50	129,50	108,60	96,20	83,70	121,60	102,30	91,40	73,20
Trieste	133,70	112 —	105,50	93,40	126,50	106 —	94,10	81,80	118,80	100 —	89,20	71,40
Verbania	135,10	113 —	106,50	94,30	127,80	107,10	95 —	82,50	119,90	101 —	90,10	72,10
ZONA III												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130,20	109,10	102,70	90,90	123,20	103,20	91,60	79,00	115,60	97,40	86,90	69,60
Situazione extra: Biella	39.80	116,60	109,80	97,30	131,00	110,50	98 —	85,20	123,70	104,20	92,90	74,40
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	123,10	107,30	101,10	89,40	121,10	101,50	90 —	78,20	113,40	95,50	85,20	68,20
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124,90	104,60	98,50	87,20	117,80	98,70	87,50	76,10	110 —	92,60	82,70	66,30
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,50	103,60	97,50	86,30	116,50	97,70	86,70	75,30	109 —	91,80	81,90	65,50
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,80	101,10	95,30	84,30	113,80	95,40	84,60	73,50	106,10	89,30	79,70	63,80
ZONA VIII												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118,80	98,90	93,30	82,50	111,40	93,40	82,70	72,—	103,90	87,50	78,10	62,60
Situazione extra: Valdarno	122,30	102,40	96,40	85,40	115,80	96,70	85,70	74,50	107,50	90,50	80,80	64,60
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,80	94,50	89 —	78,70	106,20	89,10	78,90	68,60	99 —	83,40	74,40	59,60
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,80	95,20	89,80	79,40	107,10	89,80	79,70	69,20	99,70	84 —	74,90	60 —
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,20	91,50	86,10	76,30	102,50	85,90	76,30	66,30	95 —	80 —	71,40	57,20
ZONA XI												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,40	88,80	83,20	73,60	98,90	83 —	73,50	63,90	91,70	77,20	68,80	55,10
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,70	83,60	78,70	69,70	93,70	78,50	69,60	60,50	86,80	73,10	65,20	52,20

CATEGORIE SPECIALI

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma: i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, semprechè non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla seconda categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli artt. 7, 19.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce di per sè motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, l'anzianità di servizio prestato come operaio si considera utile nella misura prevista dai singoli istituti della presente regolamentazione.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine o comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Il lavoratore che, per almeno 60 giorni continuativi, disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado, tranne che nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 7.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge (L. 26 aprile 1934, n. 653) mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge (L. 26 aprile 1934, n. 370) il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far cadere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 8 (riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso

1) 1° gennaio (Capodanno)
2) 6 gennaio (Epifania)
3) 19 marzo (S. Giuseppe)
4) . . (Ascensione)
5) . . . . . . (Corpus Domini)
6) 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo)
7) 15 agosto (Assunzione)
8) 1° novembre (Ognissanti)
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione)
10) 25 dicembre (S. Natale)
11) . . . . . . (la ricorrenza del Patrono della località ove ha sede lo stabilimento)
12) 26 dicembre (S. Stefano)
13) . (lunedì di Pasqua).

Le ore di lavoro nei giorni festivi saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle maggiorazioni per lavoro festivo.

Per le festività cadenti in domenica o in giorno di riposo compensativo è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione, in aggiunta alla retribuzione mensile.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 16 della regolamentazione operaia e comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario; oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 10 della regolamentazione operaia sul recupero delle ore non compiute nel sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno e feriale, 25 %;
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi, 40 %;
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati, 30 %;
4) lavoro effettuato in turni avvicendati - turni diurni 4% - turni notturni 15%;
5) lavoro straordinario festivo, 50 %;
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati), 50 %.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 12 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo (prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4) del presente articolo per i turni diurni.

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per la anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso la stessa azienda, ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 10 aumenti biennali, nella misura del 5 %.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale e sulla indennità di contingenza mensile del grado cui appartiene il lavoratore.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio alla qualifica speciale di un lavoratore proveniente dalle categorie operaie, agli effetti degli scatti il rapporto si considera come iniziato *ex novo*, e pertanto la maturazione degli scatti decorrerà dalla data del riconoscimento di tale nuova qualifica.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di grado.

Per quanto concerne l'indennità di contingenza il ricalcolo verrà effettuato alla fine di ogni anno solare ed avrà effetti a partire dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza.

Nel caso di variazione del minimo contrattuale mensile di tale grado l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sul nuovo minimo contrattuale. Sempre nel caso di passaggio al grado supe-

riore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità del nuovo grado.

Norme transitorie all'art. 11.

1) Ai lavoratori appartenenti alla qualifica speciale attualmente in servizio, ai quali sia stata riconosciuta, ai sensi degli accordi interconfederali, tale qualifica antecedentemente all'entrata in vigore del presente contratto, ai soli fini degli scatti di anzianità, sarà tenuto conto del servizio prestato con le anzidette mansioni risalendo come massimo al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

2) Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	uomini	*donne*
ex 1ª zona:		
1° grado sup. 21 anni	1.700	1.450
2° grado sup. 21 anni	1.150	1.000
ex 2ª zona:		
1° grado sup. 21 anni	1.650	1.450
2° grado sup. 21 anni	1.150	1.000
ex 3ª zona:		
1° grado sup. 21 anni	1.650	1.400
2° grado sup. 21 anni	1.100	950
ex 4ª zona:		
1° grado sup. 21 anni	1.600	1.400
2° grado sup. 21 anni	1.100	950

Nel caso di avvenuto passaggio di grado la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 12.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, ivi compresa la contingenza, per 180.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile di cui sopra per 25.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui ai vigenti accordi interconfederali verrà corrisposta in misura ragguagliata ad una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 14.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 della regolamentazione operaia, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) non subirà riduzioni.

Art. 15.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione mensilmente liquidabili.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

13 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

16 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

20 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 22 anni compiuti;

26 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 22 anni compiuti.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 50 %.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa delle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Chiarimento a verbale.

E' consentita la sostituzione del godimento delle ferie fino ad un massimo di 6 giorni corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura prevista dall'art. 12, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 17.

PERMESSI

Sempreché vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 14, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltreché alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 20.

TRASFERTA

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e di contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso, che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai

ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato.

Al lavoratore che chieda il trasferimento per sue necessità, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia ed infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

Il lavoratore ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi, metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Art. 24.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita dell'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello Stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso e di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria
Fino a 5 anni compiuti	Mesi 1	Mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti . . .	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 10 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50 % rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopradetto, sulle competenze dovute al lavoratore.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 26.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non causata da provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 37 della regolamentazione operai, per l'anzianità derivante dall'applicazione degli accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), oppure per l'anzianità maturata nella qualifica speciale per effetto del presente contratto, al lavoratore compete, una indennità di licenziamento pari a 15/30 della retribuzione per ogni anno compiuto di anzianità sino a tutto il 31 dicembre 1958.

A decorrere dal 1° gennaio 1959 l'indennità verrà liquidata nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile, per ogni anno di servizio compiuto.

Trascorso il 1° anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di anzianità di cui sopra comunque riconosciuta nella qualifica speciale non può risalire oltre il 1° gennaio 1945.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata secondo le misure e le modalità tutte previste dall'art. 41 del contratto operai, per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alla norma di cui al 1° comma del presente articolo per il periodo in cui il lavoratore ha assunto la qualifica speciale.

La liquidazione dell'indennità determinata ai sensi dei comma precedenti, deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione di rapporto di lavoro, in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate dell'indennità di licenziamento prevista dall'art. 26 della presente regolamentazione:

il 50 % quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i 6 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 6 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile al 50 % ai soli effetti della determinazione delle aliquote dell'indennità di licenziamento di cui sopra.

L'intero trattamento verrà pure usato ai lavoratori che diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55, nonchè alle donne che si dimettano per causa di matrimonio e di gravidanza.

E' altresì dovuto l'intero trattamento ai dipendenti che si dimettano in caso di malattia od infortunio, dopo aver superato il periodo stabilito per la conservazione del posto.

Art. 28.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Art. 29.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 1958 con validità di 3 anni da detta data e cioè sino al 30 settembre 1961, e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima dalla data della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLA CATEGORIE SPECIALI

Stipendio minimo mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	54.950	48.650	41.800	39.650	38.600	35.700	47.300	41.000	36.000	34.100	30.400	28.350
Torino	53.750	47.500	40.900	38.800	37.700	35.050	46.200	40.100	35.200	33.400	29.800	27.750
Genova	53.300	47.100	40.600	38.400	37.400	34.600	45.800	39.750	34.900	33.100	29.550	27.450
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	53.000	46.900	40.300	33 250	37.200	34.450	45.600	39.000	34.700	32.950	29.400	27.350
Situazione extra: Varese	53.650	47.400	40.750	33 650	37.600	34.800	46.100	40.000	35.050	33.250	29.650	27.650
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.100	45.200	38 900	6 900	35.850	33.250	43.950	38.150	33.450	31.750	28.300	26.350
Situazioni extra: Crema	54.450	48 150	41.400	39 250	38.200	35.350	46.850	40.600	35.600	33.750	30.150	28.050
Sondrio	52.700	46,650	40.100	38 300	37.000	34.200	45.350	39.300	34.500	32.700	29.200	27.200
Trieste	51.450	45.550	39.150	37 150	36.150	33.450	44.250	38.400	33.700	31.950	28.500	26.550
Verbania	52.000	45.950	39.500	37 500	36.450	33.750	44.750	38.800	34.000	32.250	28.750	26.800
ZONA III												
Bergamo Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.200	44.300	38.150	[illegible]	35.200	32.550	43.150	37.400	32.850	31.150	27.800	25.900
Situazione extra: Biella	53.650	47.400	40.800	38 700	37.600	34.900	46.100	40.000	35.100	33.300	29.700	27.700
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.200	43.500	37.400	35 150	34.550	31.950	42.300	36.750	32.150	30.500	27.250	25.350
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47.700	42.200	36.300	34 450	33.500	31.050	41.050	35.600	31.250	29.650	26.450	24.600
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.250	41.800	35.900	34 050	33.200	30.650	40.650	35.300	30.900	29.350	26.200	24.400
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.100	40.800	35.150	33 300	32.350	30.000	39.700	34.450	30.200	28.650	25.550	23.800
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.200	39.950	34.350	32 550	31.750	29.400	38.900	33.700	29.600	28.050	25.000	23.350
Situazione extra: Valdarno	40.750	41.350	35.550	33 750	32.850	30.350	40.200	34.900	30.550	29.050	25.950	24.150
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.150	39.050	33.150	31 450	30.550	28.300	38.000	33.000	28.500	27.050	24.150	22.500
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.500	39.350	33.400	31 650	30.750	28.500	38.250	33.200	28.700	27.250	24.350	22.650
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.850	37.900	32.000	30 350	29.000	27.850	36.900	31.950	27.600	26.150	23.350	21.750
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.600	36.800	30 900	29 350	28.500	26.400	35.750	31.050	26.600	25.250	22.550	20.950
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.350	34.850	29.300	27 750	26.950	25.000	33.350	29.400	25.200	23.350	21.350	19.850

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali e dell'assicurazione malattia in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 3.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive* (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria: impiegati di concetto* (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria: impiegati di ordine* (suddivisi in gruppo A e gruppo B - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo A della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedono in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Art. 4.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè

ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni 3 anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tale modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino, la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 11.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 10 (riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile; 1° maggio; 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1° gennaio (Capodanno);
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) (Ascensione);
5) (Corpus Domini);
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1° novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (S. Natale);
11) la ricorrenza del Patrono della località ove ha sede lo stabilimento;
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) (Lunedì di Pasqua).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività cadenti in domenica o in giorno di riposo compensativo è dovuto all'impiegato una giornata di retribuzione, in aggiunta alla retribuzione mensile.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 11.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

Lavoro straordinario diurno	25 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro in giorni festivi	40 %
Lavoro straordinario notturno	50 %
Lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 14.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale di cui alle tabelle allegate - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'aumento globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 15.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età, presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) hanno diritto per ogni biennio di anzianità indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % per 10 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio e sulla indennità di contingenza mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norma transitoria.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate.

	Uomini	*Donne*
ex 1ª *zona*:		
1ª Categoria	2.680	2.680
2ª Categoria sup. 21 anni	1.855	1.570
3ª Categoria A sup. 21 anni	1.215	1.050
3ª Categoria B sup. 21 anni	940	810
ex 2ª *zona*:		
1ª Categoria	2.600	2.600
2ª Categoria sup. 21 anni	1.805	1.545
3ª Categoria A sup. 21 anni	1.185	1.020
3ª Categoria B sup. 21 anni	915	790
ex 3ª *zona*:		
1ª Categoria	2.525	2.525
2ª Categoria sup. 21 anni	1.805	1.495
3ª Categoria A sup. 21 anni	1.160	1.000
3ª Categoria B sup. 21 anni	890	775
ex 4ª *zona*:		
1ª Categoria	2.475	2.475
2ª Categoria sup. 21 anni	1.725	1.500
3ª Categoria A sup. 21 anni	1.135	980
3ª Categoria B sup. 21 anni	875	760

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 16.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 17.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a due anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 2 e fino ai 10 anni;

giorni 25 per gli aventi ànzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto da parte dell'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 23.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 25.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati Provinciali o Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni Territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 26.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere gli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle vigenti leggi in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della legge vigente 10 giugno 1940.

Art. 28.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 30.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi, metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'impiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950 n. 860 e relativo regolamento.

Art. 32.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari delle norme della presente regolamentazione possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;

4) licenziamento.

Le Organizzazioni Sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto 3).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 34

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione, l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 32 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro; in via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva nel divieto di fumare di cui al punto *d)* dell'art. 34 semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque al compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nelle mancanze di cui al punto *c)* dell'art. 34 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'adempimento agli obblighi contrattuali o di regolamentazione interna, quando sia già stato comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 34.

2) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro; in via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni, di macchine di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto d'ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c)* dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	3ª categ.	2ª categ.	1ª categ.
Fino a 5 anni non compiuti	1	1½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1½	2	3
Oltre 10 anni	2	2½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937, manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso di cui — in base ad usi, consuetudini o contratto individuali, anche se derivanti da regolamenti concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 33, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937, l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti, ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile, per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge stessa e successive:

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la 13ª mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione e compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, esclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote della indennità di anzianità, di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio oltre un anno e fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donne, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio ed ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 36 e 37 fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente, per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Nelle occasioni suddette all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne previste dagli accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei delegati di impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda e dagli accordi sindacali, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° ottobre 1958 con validità sino al 30 settembre 1961 e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle due parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	75.200	56.650	49.150	42.200	40.550	38.950	35.750	30.750	28.550	23.550	35.750	34.150	33.200	31.100	26.250	24.700	19.750
Torino	73.550	55.400	48.050	41.300	39.650	38.100	35.000	30.150	27.950	23.050	35.000	33.450	32.400	30.350	25.700	24.200	19.250
Genova	72.850	54.900	47.650	40.900	39.300	37.700	34.650	29.900	27.700	22.850	34.650	33.150	32.150	30.100	25.450	23.950	19.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.550	54.650	47.450	40.750	39.100	37.550	34.500	29.750	27.600	22.750	34.500	33.000	32.000	30.000	25.350	23.850	19.050
Situazione extra: Varese	73.300	55.300	47.950	41.100	39.600	38.000	34.900	30.050	27.850	23.000	34.900	33.300	32.350	30.300	25.550	24.150	19.250
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.900	52.700	45.700	39.250	37.700	36.200	33.300	28.650	26.550	21.900	33.300	31.800	30.800	28.850	24.450	23.000	18.350
Situazioni extra																	
Crema	74.450	56.100	48.700	41.800	40.150	38.600	35.400	30.500	28.250	23.350	35.400	33.850	32.900	30.700	26.050	24.500	19.550
Sondrio	72.050	54.350	47.150	40.450	38.900	37.350	34.250	29.600	27.400	22.600	34.250	32.750	31.800	29.800	25.200	23.700	18.850
Trieste	70.400	53.050	46.050	39.500	38.000	36.500	33.500	28.850	26.750	22.050	33.500	32.000	31.100	29.100	24.600	23.150	18.450
Verbania	71.100	53.600	46.550	39.950	38.850	36.850	33.850	28.300	27.050	22.250	33.850	32.300	31.400	29.400	24.850	23.400	18.650
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.550	51.700	44.900	38.500	37.000	35.550	32.600	28.100	26.100	21.550	32.600	31.200	30.250	28.350	23.950	22.600	18.000
Situazione extra: Biella	73.350	55.300	47.950	41.150	39.600	38.000	34.950	30.050	27.900	23.000	34.950	33.350	32.350	30.300	25.650	24.150	19.250
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.750	50.900	44.100	37.900	36.400	35.000	32.100	27.700	25.650	21.150	32.050	30.600	29.750	27.850	23.550	22.150	17.700
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.900	50.000	43.400	37.000	35.550	34.100	31.400	27.050	25.000	20.700	31.350	29.950	29.050	27.250	23.000	21.700	17.300
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.650	49.200	42.700	36.500	35.100	33.700	31.000	26.650	24.700	20.400	30.800	29.500	28.600	26.800	22.650	21.350	17.000
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.150	48.650	42.200	35.750	34.350	33.050	30.300	26.150	24.250	20.000	30.250	28.850	28.050	26.300	22.200	20.950	16.650
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.850	47.000	41.350	35.050	33.650	32.300	29.700	25.550	23.700	19.600	29.650	28.300	27.450	25.700	21.750	20.450	16.350
Situazione extra: Valdarno	66.050	49.250	42.750	36.250	34.850	33.450	30.700	26.450	24.550	20.250	30.600	29.300	28.400	26.600	22.500	21.200	16.850
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.500	45.850	39.800	33.500	32.150	30.900	28.400	24.450	22.700	18.700	28.350	27.100	26.300	24.650	20.850	19.650	15.700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.050	46.200	40.100	33.750	32.400	31.200	28.600	24.650	22.850	18.850	28.550	27.300	26.500	24.800	21.000	19.800	15.800
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.950	45.000	39.000	32.600	31.350	30.100	27.700	23.800	22.050	18.250	27.450	26.250	25.450	23.850	20.150	19.000	15.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.450	43.800	38.050	31.800	30.550	29.400	26.950	23.250	21.550	17.800	26.000	25.400	24.650	23.100	19.000	18.400	14.650
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.750	41.900	36.400	30.300	29.150	28.000	25.700	22.150	20.500	16.900	25.300	24.200	23.450	21.950	18.550	17.550	14.000

TABELLA IMPIEGATI

DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.200	48.750	41.900	36.300	34.200	30.750	28.500	26.200	24.350	21.750	30.750	29.450	27.600	24.350	22.150	21.050	18.450
Torino	73.550	47.650	41.000	35.500	33.500	30.150	27.900	25.600	23.800	21.300	30.100	28.750	26.900	23.800	21.700	20.550	18.050
Genova	72.850	47.250	40.650	35.200	33.200	29.900	27.650	25.400	23.600	21.050	29.850	28.500	26.700	23.600	21.550	20.400	17.900
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.550	47.050	40.450	35.050	33.050	29.750	27.550	25.[illegible]50	23.500	20.950	29.700	28.350	26.600	23.500	21.450	20.300	17.850
Situazione extra: Varese	73.300	47.500	40.850	35.350	33.350	30.050	27.750	25.500	23.700	21.200	30.050	28.650	26.850	23.700	21.600	20.500	17.950
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.900	45.300	39.000	33.750	31.850	28.650	26.500	24.350	22.650	20.200	28.600	27.350	25.600	22.650	20.600	19.600	17.100
Situazioni extra:																	
Crema	74.450	48.300	41.550	35.900	33.900	30.500	28.200	25.950	24.050	21.550	30.450	29.100	27.300	24.050	21.950	20.850	18.250
Sondrio	72.050	46.750	40.200	34.850	32.900	29.600	27.350	25.050	23.350	20.850	29.550	28.200	26.400	23.350	21.300	20.200	17.750
Trieste	70.400	45.650	39.250	34.000	32.050	28.850	26.700	24.550	22.800	20.350	28.800	27.600	25.850	22.800	20.800	19.750	17.300
Verbania	71.100	46.050	39.650	34.300	32.350	29.150	26.950	24.750	23.000	20.500	29.100	27.850	26.100	23.000	21.000	19.950	17.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.550	44.450	38.250	33.150	31.250	28.100	26.000	23.850	22.200	19.850	28.100	26.800	25.150	22.200	20.250	19.200	16.800
Situazione extra: Biella	73.350	47.550	40.900	35.450	33.400	30.050	27.850	25.550	23.750	21.200	30.050	28.650	26.850	23.750	21.650	20.500	18.000
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.750	43.750	37.600	32.550	30.700	27.700	25.600	23.500	21.850	19.550	27.650	26.350	24.700	21.800	19.850	18.850	16.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.900	43.000	37.000	31.800	30.000	27.050	24.950	22.950	21.350	19.050	26.950	25.750	24.150	21.350	19.500	18.450	16.200
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.650	42.300	36.400	31.450	29.650	26.650	24.650	22.650	21.050	18.750	26.550	25.400	23.750	21.000	19.150	18.200	15.950
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.150	41.850	35.950	30.750	29.050	26.150	24.200	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.350	20.550	18.750	17.850	15.650
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.850	40.950	35.250	30.150	28.400	25.550	23.650	21.750	20.200	18.050	25.500	24.350	22.800	20.150	18.400	17.500	15.250
Situazione extra: Valdarno	66.050	42.350	36.450	31.200	29.450	26.450	24.500	22.500	20.900	18.650	26.400	25.200	23.600	20.850	19.000	18.050	15.850
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.500	39.450	33.900	28.800	27.200	24.450	22.650	20.800	19.300	17.200	24.400	23.350	21.850	19.300	17.650	16.700	14.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.050	39.750	34.150	29.050	27.400	24.650	22.800	20.950	20.100	17.450	24.600	23.500	22.000	19.450	17.750	16.800	14.750
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.950	38.700	33.300	28.050	26.450	23.800	22.000	20.250	18.800	16.750	23.650	22.600	21.150	18.650	17.000	16.200	14.200
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.450	37.650	32.400	27.350	25.850	23.250	21.500	2[illegible].750	18.350	16.400	22.900	21.850	20.450	18.100	16.500	15.700	13.750
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.750	36.000	31.050	26.100	24.600	22.150	20.450	19.800	17.250	15.650	21.750	20.800	19.500	17.150	15.750	14.000	13.050

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 23 agosto 1960, n. 1313.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di occhiali o di articoli inerenti all'occhialeria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Visto il contratto collettivo 3 dicembre 1958, e relative tabelle, per le industrie dell'occhialeria, stipulato tra la Federazione Italiana Industrie Varie e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Industrie Varie e la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e della Ceramica;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo 3 dicembre 1958 relativo alle industrie dell'occhialeria sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di occhiali o di articoli inerenti all'occhialeria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 24 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 144. — VILLA

CONTRATTO 3 DICEMBRE 1958 INDUSTRIE OCCHIALERIA

Addì 3 dicembre 1958 in Milano,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Segretario della Federazione stessa, assistito dai Sigg.: *Virgilio Fedon*, Rag. *Mario Lozza*, Sig. *Tabacchi*, Sig. *Raimondo Soravia* e dal Sig. *Enrico Paradisi* Segretario dell'Associazione degli Industriali della provincia di Belluno, dal Sig. *Luigi Zanzola* in rappresentanza dell'Associazione Industriale Lombarda e dal Sig. *Emanuele Lerato* in rappresentanza dell'Unione Industriale del Verbano *Cusio Ossola;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO - F.I.L.A., rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Remo Savio* e dai Segretari On.le *Pina Palumbo* e Sigg.: *Angelo Massoni* e *Carlo Polliotti*, con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei Signori: *Arsicro Blasi*, *Maria Guerra*, *Alessandro Skuk*, *Giorgio Pacini*, *Aldo Emanueli*, *Angelo Guazzoni*, *Anita Malavasi* e dei lavoratori: *Fiori Fausto* e *Pantano Ferruccio*, *Genova Antonio*, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nella persona del dott. *Giambarba Eugenio;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO - F.U.I.L.A., rappresentata dal Segretario Generale *Ascari* Cav. Uff. *Silvio*, e dai Segretari *Fossati* Cav. *Giuseppe* e Sig. *Faverio Carlo*, con l'intervento in rappresentanza dei Sindacati Provinciali del Sig. *Zenoni Mario*, *Cecchini Francesco* e i lavoratori *Della Libera Bruno*, *Bertagnin Norberto*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori nella persona del suo Segretario Generale dott. *Bruno Storti;*

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO - U.I.L.A., rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Adolfo Di Marino* e dai Segretari *Fantinelli Erminio* e *De Jesu Gaetano;*

è stato stipulato il presente contratto nazionale collettivo di lavoro da valere per le aziende che producono, in prevalenza, occhiali od articoli inerenti l'occhialeria (montature, lenti, astucci, minuterie, ecc.) e per tutti gli operai da esse dipendenti.

Addì 3 dicembre 1958 in Milano

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Segretario della Federazione stessa,

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DEL VETRO E DELLA CERAMICA - C.I.S.N.A.L., rappresentata per delega dal Sig. *Bruno Scheggi* Delegato Confederale per l'Alta Italia;

è stato stipulato l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro 3 dicembre 1958.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

L'assunzione del lavoratore deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato normalmente per iscritto e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'Azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro in casi di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti 3) e 4) è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione;

5) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove la Azienda lo richieda.

Dei documenti che trattiene, l'Azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla Azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la Ditta è tenuta a restituire al lavoratore i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di 6 giornate lavorative. Questo limite potrà, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso e indennità.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio s'intende assunto definitivamente.

In caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato, a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

QUALIFICHE OPERAI

Per quanto riguarda le declaratorie e classificazioni degli operai, restano ferme le situazioni contrattuali esistenti in ciascuna provincia.

Art. 5.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Possono essere assunti come apprendisti i giovani, che abbiano superato il 14° anno di età e non oltrepassato il 20°, allo scopo di acquisire la capacità necessaria per diventare lavoratori qualificati mediante un addestramento teorico-pratico.

Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova di durata non superiore a 18 giorni lavorativi.

La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata all'art. 4 del presente contratto.

La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di 2/3 per i licenziati da scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto all'attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini del compimento del periodo di apprendistato, purchè effettuato nella stessa fase di lavorazione e non siano trascorsi più di diciotto mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

Nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possono comunque minarne la resistenza fisica, nè adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo egli sarà considerato operaio qualificato ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo.

L'apprendista che raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio, chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

Per quanto riguarda la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e del relativo trattamento economico, si rimanda alle disposizioni di legge in materia.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le norme del presente contratto e della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e relativo regolamento.

Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabilite sugli accordi salariali.

Gli aumenti successivi sono fissati in scatti semestrali.

Si conviene che l'entità di ogni scatto si ottiene dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'operaio qualificato ed il minimo della paga dell'apprendista nel 1° semestre di tirocinio, per il numero di semestri che compongono il periodo di apprendistato.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Se la direzione dell'Azienda adibisce l'operaio a mansioni di categoria inferiore, è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento. Se gli affida invece temporaneamente mansioni di categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma po-

trà non essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato da fatto di natura occasionale (quale ad esempio, la sostituzione di operaio assente o ammalato) e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori di categoria superiore per un periodo superiore a tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quella della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario, sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7.

ISTRUZIONI PROFESSIONALI

Le organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale e al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa, o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 9.

ORARIO SETTIMANALE (POMERIGGIO DEL SABATO)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al ricupero in normale di regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla Direzione della Azienda sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 8 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni del lavoro di breve durata dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni del lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene i lavoratori nello stabilimento, questi hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per tutte le ore di presenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori. Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 12.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa, convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei 24 giorni lavorativi susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade di domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro, di corrispondere, per

il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga globale la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti le maggiorazioni per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando gli operai anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 14.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Quest'ultima festività potrà essere sostituita, d'accordo tra le Organizzazioni territoriali, tenuto conto delle consuetudini locali.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel 2° comma dell'articolo stesso.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e delle festività elencate nell'art. 14.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre la normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore)	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 8 ore)	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga base di fatto comprensiva delle indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga base di categoria maggiorato della percentuale del 7 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 7 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro si potrà procedere alla varia-

zione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito dal seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali il periodo di assestamento — da accordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti s'intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1) del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto od in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un organo tecnico paritetico composto dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro. Tale Organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori organizzazioni.

Art. 17.

CONTEGGIO DELLA RETRIBUZIONE

All'operaio compete la retribuzione stabilita per la categoria nella quale presta la sua opera od il miglior trattamento salariale concordato.

La retribuzione sarà corrisposta a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando la retribuzione sia pagata mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta all'operaio, a titolo di acconto, una somma corrispondente all'incirca al 90 % di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento equipollente con l'indicazione del nome e cognome dell'operaio, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento si riferisce, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza fra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Le buste paga devono essere intestate con la denominazione dell'azienda.

Qualora sorgano contestazioni circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, all'operaio sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso criterio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'anno, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 18.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con la applicazione di una uguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 14 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'Azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita — che, per i cottimisti, si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane — in ragione di:

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità da 1 a 7 anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per gli aventi una anzianità superiore ai 7 anni compiuti.

Nel caso in cui le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (8 ore) per ogni mese di servizio prestato e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

L'operaio dimissionario o licenziato per qualsiasi causa, senza che egli abbia beneficiato del periodo di ferie pur avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse prima della rescissione del rapporto di lavoro. Qualora all'atto delle dimissioni o del licenziamento l'operaio non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti dodicesimi di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno della assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma, qualora vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione all'operaio di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie.

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante all'operaio dovrà essere concesso in una sola volta. La epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze della Azienda e delle necessità degli operai. A chi ne facesse richiesta e qualora l'Azienda non disponga per tutti in tale senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato. Non è ammessa la rinuncia tacita o espressa alle ferie.

In caso di dimissioni o licenziamento, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa, però agli effetti della maturazione delle ferie.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 36, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941 e successivi aggiornamenti, ai quali è fatto esplicito richiamo, compete all'operaio che contragga matrimonio un permesso della durata di 8 giorni consecutivi.

L'assegno che, in tale occasione, sarà anticipato all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza non potrà comunque essere inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Resta inteso che la celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio — non in prova — che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunto nell'azienda un'anzianità di 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi 8 ove l'anzianità predetta sia superiore ai 5 anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti ove l'Azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la indennità sostitutiva del preavviso. Se l'operaio trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto all'indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni, il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per la malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensioni indicati più sopra si computano agli effetti dell'anzianità.

L'operaio che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, entro i 5 giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario salvo giustificato motivo di impedimento.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge e relativo regolamento.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinata dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, che considera il rapporto

stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità di cui all'articolo 39 il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato, semprechè l'operaio, ripreso il posto nella azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dal rientro in servizio.

Il richiamo alle armi, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, l'operaio avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Sia in caso di chiamata alle armi per il servizio di leva, che di richiamo, l'operaio che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla Direzione della Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio stesso.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro detto termine, potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 25.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nell'esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità e correttezza verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità, avendo riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 26.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati di impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 27.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la inderogabile necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 29.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Le assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste dall'art. 42 del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, l'operaio dovrà darne partecipazione alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non vi sia impedito da legittima causa. La Direzione avrà facoltà di fare visitare l'operaio dichiaratosi ammalato, da un medico di sua fiducia.

Art. 30.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 31.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali di categoria, saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura delle stesse Organizzazioni e non esistano, per l'Azienda, impedimenti di ordine tecnico.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive, dovranno essere comunicate alle Aziende, per ogni operaio interessato, tramite le Associazioni Industriali Territoriali.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto

materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla Direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa o a negligenza l'operaio potrà essere richiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o di licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà avrà diritto ad una indennità da concordarsi fra le parti e dovrà interessarsi di far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare dallo stabilimento.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per la esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni se non esplicitamente autorizzato.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione, l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni anche in copia, ed anche se i diritti dell'Azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 47.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo che il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 34.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'Azienda come l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti per la tutela dell'igiene, della prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo, le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione: quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aereazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento.

I locali ove si svolgono le lavorazioni dovranno avere inoltre la capienza prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 35.

ABITI DA LAVORO

L'operaio deve presentarsi provvisto del proprio indumento o abito da lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'Azienda concorrerà in ragione del 40 % della spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la Direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta, successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, l'operaio concorrerà in ragione del 40 % della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'Azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dallo stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 36.

TRASFERTE

Gli operai che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dei limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 37.

TRASFERIMENTI

L'operaio che, per disposizioni dell'Azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè e i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, l'operaio avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e a 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'Azienda metta a disposizione dell'operaio, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento l'operaio debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di

gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'Azienda.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di lavoro con la indennità di anzianità di cui all'art. 39, nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso, se il datore di lavoro esenta l'operaio stesso dal compiere il periodo di preavviso.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 42 (Licenziamento per mancanze) o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato, per la ricerca di nuova occupazione interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità dell'operaio.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 42, all'operaio è dovuta una indennità nella misura di:

— 6 giorni (ore 48) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto.

— 7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto.

— 8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto.

— 10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Le indennità di cui sopra devono essere conteggiate per le anzianità maturate successivamente al 1° dicembre 1948.

Agli operai già in servizio al 1° dicembre 1948 saranno applicate le aliquote degli scaglioni sopra indicati tenendo però conto anche dell'anzianità maturata precedentemente a tale data con l'applicazione del maggior scaglione di competenza (vedi esempi allegati).

Agli operai già in servizio al 1° dicembre 1948 il computo dell'anzianità maturata sino a tale data verrà conteggiata secondo le seguenti misure:

2 giorni (ore 16) di retribuzione per ogni anno compreso dal 1° al 5° anno compiuto;

3 giorni (ore 24) di retribuzione per ogni anno oltre il 5°.

Le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione globale di fatto percepita dallo operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo oltre agli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine).

Ai fini del calcolo della indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando le indennità di cui sopra della percentuale dell'8 %.

All'atto del licenziamento all'operaio spetteranno inoltre il preavviso, in quanto dovuto, il godimento delle ferie maturate o la relativa indennità sostitutiva, la gratifica natalizia per i ratei maturati, come previsto dai relativi articoli del presente contratto e quant'altro dovuto per diritto all'operaio.

ESEMPI DI CALCOLO DELL'INDENNITA' DI ANZIANITA'

Dichiarazione a verbale.

Le parti confermano che le misure progressive della indennità di anzianità da applicarsi nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare, con la media risultante in sede di applicazione dei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati da ciascun operaio al momento del licenziamento.

1° *Esempio.* — Operaio assunto il 1°-1-1926, licenziato il 31-12-1958:

Anzianità: anni 33

— Dal 1°-1-1926 al 30-11-1948: anni 22, mesi 11		
anni 5 × giorni 2 = giorni 10 =	ore	80
anni 17 × giorni 3 = giorni 51 =	»	408
mesi 11 =	»	22
— Dal 1°-12-1948 al 31-12-1958: anni 10, mesi 1		
anni 10 × giorni 10 = giorni 100 =	»	800
mesi 1 =	»	6,66
	Totale ore	1.316,66

2° *Esempio.* — Operaio assunto il 1°-1-1934, licenziato il 31-12-1958:

Anzianità: anni 25

— Dal 1°-1-1934 al 30-11-1948: anni 14, mesi 11		
anni 5 × giorni 2 = giorni 10 =	ore	80
anni 9 × giorni 3 = giorni 27 =	»	216
mesi 11 =	»	22
— Dal 1°-12-1948 al 31-12-1958: anni 10, mesi 1		
anni 5 × giorni 8 = giorni 40 =	»	320
mesi 1 =	»	5,33
anni 5 × giorni 10 = giorni 50 =	»	400
	Totale ore	1.043,33

3° *Esempio.* — Operaio assunto il 1°-1-1940, licenziato il 31-12-1958:

Anzianità: anni 19.

— Dal 1°-1-1940 al 30-11-1948: anni 8, mesi 11

anni 5 × giorni 2	= giorni 10	=	ore	80
anni 3 × giorni 3	= giorni 9	=	»	72
mesi 11		=	»	22

— Dal 1°-12-1948 al 31-12-1958: anni 10, mesi 1

anni 3 × giorni 7	= giorni 21	=	»	168
mesi 1		=	»	4,66
anni 7 × giorni 8	= giorni 56	=	»	448
			Totale ore	794,66

4° *Esempio.* — Operaio assunto il 1°-12-1948, licenziato il 31-12-1958:

Anzianità: anni 10, mesi 1

— Dal 1°-12-1948 al 31-12-1958: anni 10, mesi 1

anni 5 × giorni 6	= giorni 30	=	ore	240
anni 5 × giorni 7	= giorni 35	=	»	280
mesi 1		=	»	4,66
			Totale ore	524,66

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 39:

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 60 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) l'80 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda oltre 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari:

— per causa di malattia professionale;

— per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia non professionale dopo superati i termini previsti dall'art. 22;

— per i casi previsti dall'art. 11;

— per entrare in ordini religiosi;

— per le operaie in caso di matrimonio o di gravidanza o di puerperio.

Lo stesso trattamento compete all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna.

Art. 41.

INDENNITA IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte dell'operaio durante il rapporto di lavoro tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati dalle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri, e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva un rapporto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1. L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale più gravi sanzioni.

2. Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi lo inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pre-

giudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso, e del materiale eventualmente impiegato;

c) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, per negligenza effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede di presenza.

L'importo delle multe, dovrà essere devoluto all'Istituto di Assicurazione Malattie Lavoratori.

3. La particolare gravità o la recidiva delle mancanze potrà infine determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento, con la perdita della indennità di preavviso, ma non della indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni) o, comunque abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e del 50 % dell'indennità dell'anzianità si farà luogo:

Quando il lavoratore contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento allorchè detto divieto sia chiaramente espresso mediante affissione di apposito cartello (ciò in considerazione alle particolari caratteristiche dell'industria cui si riferisce il presente contratto rilevato che il materiale usato per la produzione è di particolare infiammabilità).

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiale, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria;

b) quando il lavoratore accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti dall'azienda;

c) quando lavorando solo o in comunione con altri operai nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di grave insubordinazione nei confronti dei propri superiori;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 43.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessazione, il trapasso o la trasformazione, in qualsiasi modo della Azienda, non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga d'accordo fra le parti alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè delle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 44.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 3° comma dell'art. 8.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nell'intera misura giornaliera.

Per il lavoro straordinario prestato deve essere pagato all'operaio, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Per gli addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o di custodia (autisti, motoscafisti, guardiani diurni e notturni, fattorini, custodi, ecc.) assunti per un orario giornaliero di 9 o di 10 ore, l'ora o le due ore effettuate oltre le 8 giornaliere saranno retribuite con la paga oraria prevista dai minimi tabellari ridotta al 50 %. Per il lavoro straordinario compiuto oltre l'ottava, la nona e la decima ora (a seconda dell'orario di lavoro per il quale l'operaio è stato assunto) valgono le norme e le percentuali di maggiorazione stabilite contrattualmente.

Art. 45.

LAVORO A DOMICILIO

Ferme restando le norme di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264 sulla tutela del lavoro a domicilio, le parti hanno concordato:

a) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;

b) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18 % della retribuzione;

c) il compenso — in sostituzione del preavviso e della indennità di anzianità — verrà corrisposto nella misura del 5 % della retribuzione;

d) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e pertanto deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista dall'art. 16.

Art. 46.

CERTIFICATO DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro; nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnarglielo, dovrà rilasciare all'operaio un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 48.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non intendono sostituire le condizioni individuali più favorevoli in atto che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 49.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore dal 1° dicembre 1958 ed avrà validità di tre anni, cioè fino al 30 novembre 1961 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Disposizione finale.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI UOMINI

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA O															
Milano	186 —	181 —	160,65	167,40	162,60	143,30	119,15	158,70	148,40	117,90	93,60	149,10	139,50	111,05	78,30
Torino	182,05	177,05	157,15	163,85	159,15	140,25	116,65	155,30	145,20	115,40	91,60	145,95	136,55	108,70	76,70
Genova	180,45	175,50	155,80	162,40	157,75	139 —	115,65	153,95	143,95	114,35	90,85	144,65	135,40	107,75	76,05
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	179,65	174,75	155,10	161,70	157,05	138,40	115,15	153,30	143,35	113,85	90,45	144 —	134,75	107,30	75,70
Situazioni extra: Varese	181,60	176,65	156,75	163,45	158,75	139,90	116,35	154,90	144,85	115,10	91,40	145,60	136,20	108,40	76,55
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	173,20	168,55	149,60	155,95	151,50	133 50	111,05	147,85	138,25	109,90	87,30	138,90	130 —	103,50	73,10
Situazioni extra: Crema	184,25	179,20	159,05	165,85	161,10	141,95	118,05	157,20	146,95	116,75	92,70	147,65	138,20	110 —	77,60
Sondrio	178,60	173,70	154,15	160,75	156,15	137,55	114,40	152,35	142,45	113,20	89,90	143,15	133,95	106,60	75,25
Trieste	174,55	169,75	150,70	157,10	152,60	134,50	111,85	148,95	139,25	110,65	87,90	139,90	130,95	104,25	73,60
Verbania	176,20	171,40	152,10	158,60	154,05	135,75	112,95	150,30	140,60	111,70	88,70	141,25	132,15	105,25	74,30
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	170,05	165,40	146,85	153,10	148,70	131,05	100,05	145,10	135,70	107,85	85,70	136,35	127,65	101,60	71,80
Situazione extra: Biella	181,65	176,70	156,80	163,50	158,80	139,90	116,40	154,95	144,90	115,15	91,40	145,65	136,25	108,45	76,55
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	167,60	163,05	144,75	150,60	146,30	128,95	107,35	142,65	133,40	106,05	84,30	133,80	125,25	99,75	70,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	164,10	159,60	141,70	146,90	142,75	125,80	101,70	138,85	129,80	103,25	82,10	130 —	121,65	96,95	68,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	162,45	158,05	140,35	145,50	141,30	124,55	103,65	137,45	128,55	102,25	81,25	128,70	120,50	95,05	67,85
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	158,85	154,50	137,20	142,20	138,15	121 75	101,35	134,30	125,60	99,90	79,45	125,40	117,40	93,55	66,15
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	155,65	151,40	134,40	139,30	135,35	119,30	99 30	131,55	123,05	97,85	77,85	122,85	115 —	91,65	64,85
Situazione extra: Valdarno	160,90	156,50	138,95	144 —	139,85	123,30	102,65	136,10	127,25	101,20	80,45	126,95	118,85	94,70	67 —
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150,15	146,05	129,70	133,15	129,30	114,05	95 —	125,65	117,55	93,50	74,45	117,25	109,80	87,50	62 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	151,30	147,15	130,70	134,10	130,30	11[illegible],90	95,70	126,55	118,40	94,20	74,95	118,10	110,55	88,15	62,45
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145,35	141,35	125,55	129 —	125,35	110,55	92,10	121,35	113,55	90,35	71,95	112,65	105,45	84,15	59,65
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140,35	136,55	121,30	124,55	121,05	106,75	88,95	117,25	109,70	87,35	69,55	108,80	101,85	81,30	57,65
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,05	129,45	115,05	118,15	111,80	101,25	84,45	111,15	104 —	82,85	66 —	103,20	96,65	77,15	54,80

MINIMI DI PAGA ORARIA PER LE DONNE

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	141,25	118,90	112,20	99,70	133,85	112.80	100.45	87,80	125,85	106,50	95,50	77,20
Torino	138,25	116,35	109,85	97,60	131 —	110.40	98,30	85,95	123,20	104,25	93,45	75,55
Genova	137,05	115,35	108,85	96,75	129,85	109.40	97,50	85,20	122,10	103,40	92,70	74,95
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	136,45	114,85	108,40	96,30	129,30	108,95	97,05	84,85	121,55	102,95	92,30	74,60
Situazione extra: Varese	137,95	116,05	109,60	97,35	130,70	110,15	98,65	85,70	122,90	104 —	93,25	75,40
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131,60	110,80	104,60	92,95	124,70	105,15	93,65	81,90	117,30	99,30	89,05	72,05
Situazioni extra												
Crema	139,90	117,75	111,15	98,75	132,60	111.70	99,50	87 —	124,65	105,55	94,60	76,50
Sondrio	135,65	114,15	107,75	95,75	128,50	108,30	96,45	84,35	120,85	102,35	91,75	74,20
Trieste	132,60	111,60	105,35	93,65	125,65	105,90	94,35	82,50	118,15	100,05	89,70	72,55
Verbania	133,85	112,65	106,30	94,55	126,80	106,85	95,20	82,25	119,25	100,95	90,50	73,20
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,20	108,80	102,70	91,25	122,45	103,20	91,55	80,40	115,15	97,55	87,45	70,70
Situazione extra Biella	137,95	116,10	109,60	97,40	130,75	110,15	98,10	85 75	122,95	104,05	93,25	75,40
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,10	107,05	101,05	89,85	120,40	101,45	90,40	79,40	113 —	95,70	85,80	69,45
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124 —	104,40	98,60	87,65	117,15	98,80	88 —	77 —	109,80	93 —	83,40	67,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122,80	103,45	97,65	86,85	116 —	97,85	87,20	76,25	108,70	92,15	82,60	66,90
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,10	101,10	95,50	84,90	113,35	95,60	85,20	74,55	105,95	89,80	80,50	65,20
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,65	99,05	93,55	83,20	111,05	93,65	83,45	73,05	103,80	87,95	78,90	63,95
Situazione extra: Valdarno	121,55	102,40	96,65	85,95	114,85	96,90	86,30	75,50	107,30	90,85	81,55	65,95
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,45	94,75	89,50	79,60	106,10	89,55	79,80	69,85	99,05	83,95	75,35	61,05
Situazione extra Ascoli Piceno	113,30	95,45	90,15	80,15	106,85	90,20	80,40	70,35	99,85	84,60	75,90	61,55
ZONA X:												
Avellino Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,95	91,85	86,75	77,20	102,50	86,50	77,15	67,55	95,25	80,75	72,50	58,80
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,30	88,75	83,80	74,60	99 —	83,60	74,55	65,30	92,05	78,05	70,05	56,85
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,85	84,25	79,55	70,80	93,95	79,35	70,75	62 —	87,30	74,10	66,55	54 —

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151325) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.